



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE EL GIRÓN

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA**

**EFFECTOS QUE GENERA EL ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2020-221,
ARTÍCULO 5 "DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO TURÍSTICO Y/O
CULTURAL Y CREATIVO" DEL MINISTERIO DE TRABAJO REFERENTE A LA
NORMA QUE REGULA LAS MODALIDADES CONTRACTUALES ESPECIALES
PARA LOS SECTORES: TURÍSTICO Y/O CULTURAL Y CREATIVO EN LOS
ESTABLECIMIENTOS TURÍSTICOS UBICADOS EN LA PROVINCIA DE
PICHINCHA DMQ PERÍODO 2020.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría

AUTOR: Carolina Nicol Zapata Bolaños

TUTOR: Mgs. José Francisco Pereira

Estupiñán

Quito-Ecuador

2021

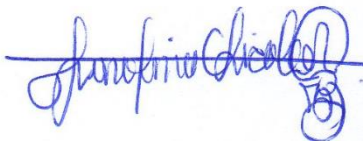
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO
DETITULACIÓN**

Yo, Carolina Nicol Zapata Bolaños con documento de identificación N° 1726305236 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito 17 de septiembre del año 2021

Atentamente,



Carolina Nicol Zapata Bolaños
1726305236

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO
DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Carolina Nicol Zapata Bolaños con documento de identificación No. 1726305236, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo académico “EFECTOS QUE GENERA EL ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2020-221, ARTÍCULO 5 "DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO TURÍSTICO Y/O CULTURAL Y CREATIVO" DEL MINISTERIO DE TRABAJO REFERENTE A LA NORMA QUE REGULA LAS MODALIDADES CONTRACTUALES ESPECIALES PARA LOS SECTORES: TURÍSTICO Y/O CULTURAL Y CREATIVO EN LOS ESTABLECIMIENTOS TURÍSTICOS UBICADOS EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA DMQ PERÍODO 2020.”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito 17 de septiembre del año 2021

Atentamente,



Carolina Nicol Zapata Bolaños
1726305236

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, José Francisco Pereira Estupiñán con documento de identificación N° 1712453255, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: EFECTOS QUE GENERA EL ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2020-221, ARTÍCULO 5 "DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO TURÍSTICO Y/O CULTURAL Y CREATIVO" DEL MINISTERIO DE TRABAJO REFERENTE A LA NORMA QUE REGULA LAS MODALIDADES CONTRACTUALES ESPECIALES PARA LOS SECTORES: TURÍSTICO Y/O CULTURAL Y CREATIVO EN LOS ESTABLECIMIENTOS TURÍSTICOS UBICADOS EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA DMQ PERÍODO 2020., realizado por Carolina Nicol Zapata Bolaños con documento de identificación N° 1726305236, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 17 de septiembre del año 2021

Atentamente,



Mgs. José Francisco Pereira Estupiñán
1712453255

Índice

1.-Título (español) / Title (inglés):	1
2.-Nombre y apellidos completos:	1
3.-Resumen	1
3.1.-Abstract	2
3.2.-Descriptores (español) / Keywords (inglés):	3
4.-Introducción y estado de la cuestión	3
5.-Planteamiento del problema	4
6.-Objetivos	4
6.1.-Objetivo General	4
6.2.-Objetivos Específicos	5
7.-Justificación	5
8.-Marco Teórico	6
9.-Marco metodológico	12
9.1.-Diseño de la investigación	12
9.2.-Tipo de investigación	12
9.3.-Métodos de investigación	13
9.4.-Población y Muestra	13
10.- Análisis e interpretación de resultados	16
Pregunta N.º1	16
Pregunta N.º2	17
Pregunta N.º3	18
Pregunta N.º4	19
Pregunta N.º5	21
Pregunta N.º6	22
Pregunta N.º7	23
Pregunta N.º8	24
Pregunta N.º9	26
Pregunta N.º10	27
11.-Discusión de resultados	28
12.-Conclusiones	29

12.1.-Recomendaciones 30
REFERENCIAS 32

índice de Ilustraciones

Ilustración 1 16
Ilustración 2 18
Ilustración 3 19
Ilustración 4 20
Ilustración 5 21
Ilustración 6 23
Ilustración 7 24
Ilustración 8 25
Ilustración 9 26
Ilustración 10 28

índice de Tablas

Tabla 1 16

Tabla 2 17

Tabla 3 18

Tabla 4 20

Tabla 5 21

Tabla 6 22

Tabla 7 23

Tabla 8 25

Tabla 9 26

Tabla 10 27

1.-Título (español) / Title (inglés):

Efectos que genera el acuerdo MINISTERIAL NRO. MDT-2020-221, ARTÍCULO 5 “de la duración del contrato de trabajo turístico y/o cultural y creativo.” del Ministerio de Trabajo referente a la norma que regula las modalidades contractuales especiales para los sectores: turístico y/o cultural y creativo en los establecimientos turísticos ubicados en la provincia de Pichincha DMQ periodo 2020.

Effects generated by the MINISTERIAL agreement NRO. MDT-2020-221, ARTICLE 5 "of the duration of the tourist and/or cultural and creative work contract" of the Ministry of Labor regarding the norm that regulates the special contractual modalities for the following sectors: tourist and/or cultural and creative in the tourist establishments located in the province of Pichincha DMQ period 2020.

2.-Nombre y apellidos completos:

Carolina Nicol Zapata Bolaños, estudiante, Universidad Politécnica Salesiana, czapatab@est.ups.edu.ec

3.-Resumen

El objetivo de este artículo académico es identificar los efectos del acuerdo Nro. MDT 2020-2021, del Ministerio de Trabajo para tratar de establecer el alcance y conocimiento del mismo, en los establecimientos turísticos de la ciudad de Quito.

Considerando que el sector turístico ha sido de los más golpeados en el país con la presencia de la crisis sanitaria causada por el COVID-19, varios establecimientos se han visto obligados a reducir el personal e incluso a cerrar, por lo que se realizó una investigación tomando como muestras a

ciertas empresas, las cuales presentan algunos efectos dentro de su actividad tales como: escasez de contratación de personal nuevo, menor productividad, déficit económico y en última instancia, el cierre del local, ya que en el mencionado sector no hay manera de realizar las actividades a domicilio como otros sectores a excepción de los restaurantes que contaban con la facilidad de realizar cierto método y solamente con clientes reconocidos y de esta manera se acoplaron y lograron adaptarse a la nueva modalidad con sus restricciones.

La aplicación de este acuerdo emitido por el Ministerio de Trabajo podría ser beneficioso para los establecimientos del sector turístico, ya que a través de esta normativa se puede esperar una contratación laboral adecuada, con cierto aspecto de seguridad entre empleador y empleado turístico.

3.1.-Abstract

The objective of this academic article is to identify the effects of the agreement No. MDT 2020-2021, of the Ministry of Labor in order to establish the scope and knowledge of the same in the tourist establishments of the city of Quito.

Considering that the tourism sector has been one of the hardest hit in the country, with the presence of the health crisis caused by COVID-19, several establishments have been forced to reduce staff and even close, so an investigation was conducted taking as samples certain companies, which present some effects within their activity such as: shortage of hiring new personnel, lower productivity, economic deficit and ultimately, the closing of the premises, since in the mentioned sector there is no way to perform the activities at home as other sectors except for restaurants that had the facility to perform a certain method and only with recognized customers and in this way they coupled and managed to adapt to the new modality with its restrictions.

The application of this agreement issued by the Ministry of Labor could be beneficial for the establishments of the tourism sector, since through this regulation a proper labor contracting can be expected, with a certain aspect of security between the employer and the tourist employee.

3.2.-Descriptores (español) / Keywords (inglés):

Palabras clave: Contratación, contrato, establecimientos, turismo, trabajo.

Key words: Contracting, contract, establishments, tourism, labor.

4.-Introducción y estado de la cuestión

Debido a la emergencia sanitaria mundial generada por el virus COVID-19, el país tuvo que aplicar el confinamiento para evitar la propagación de virus, razón por la que se afectaron muchos sectores comerciales y productivos, principalmente en el factor económico. Las autoridades del país emitieron en este contexto, varios cuerpos normativos con el fin de disminuir el impacto económico negativo, e incentivar a los emprendimientos; pero el sector turístico presentó mayor complejidad por la diversidad de cambios legales, y la casi nula actividad durante varios meses. que limitaron realizar contrataciones de personal, y, al contrario, existieron recortes de personal e incluso al cierre permanente de los locales.

Se considera que por parte del Ministerio de Trabajo no hubo una acertada socialización y comunicación a los establecimientos turísticos y culturales de los diferentes Acuerdos emitidos, por lo que no todos los establecimientos que han logrado mantenerse activos se han regido al tipo de contratación señalado en el artículo 5.- “De la duración del contrato de trabajo turístico y/o cultural y creativo”, del Nro. MDT 2020-2021.

5.-Planteamiento del problema

Con la normativa publicada en Mayo de 2018 por el Ministerio de Trabajo según el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0073, se reglamentaron ciertas modalidades contractuales especiales específicamente para el sector turismo cultural y recreativo, pero no se reguló con claridad aspectos contractuales en el prenombrado sector, tal es el caso de que el referido Acuerdo de 2018, no determinaba el tipo específico de contratación, particularmente relacionada con la duración de la misma, así como no se detallaron las disposiciones referentes a los requisitos del contrato.

Las consecuencias en la práctica casi nulas del Acuerdo Ministerial de 2018, sobre el contrato en el sector turístico, sumado a las condiciones actuales por la emergencia sanitaria, ocasionaron la inestabilidad del personal en los establecimientos del sector turístico, por ello, la presente investigación intenta conocer si la reciente normativa contenida en el artículo 5 del Acuerdo Ministerial 2020-221 es una efectiva respuesta para lograr desde el aspecto contractual laboral, la reactivación del sector.

6.-Objetivos

6.1.-Objetivo General

Identificar los efectos que genera el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-221, referente a la generación de nuevos contratos para empleados del sector turístico, así como reconocer ventajas y desventajas en los establecimientos del sector, con la aplicación de esta normativa, en la ciudad de Quito D.M. de la Provincia de Pichincha.

6.2.-Objetivos Específicos

- Evaluar el porcentaje de variación en la empleabilidad que causó la nueva Resolución en los establecimientos turísticos, desde la implementación del Acuerdo MDT-2020-221, ART. 5 en el periodo 2020- 2021.
- Reconocer y analizar las ventajas de los empleados que laboran en los establecimientos turísticos ubicados en la ciudad de Quito provincia Pichincha, de acuerdo a la normativa bajo en estudio.
- Verificar las condiciones establecidas de los contratos realizados a partir de la aprobación del Acuerdo.

7.-Justificación

Actualmente el Ministerio de Trabajo ha emitido el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, que en particular en su artículo 5, especifica la duración del contrato de trabajo en el campo privado del sector turístico. El estudio de este artículo permite evaluar los efectos positivos y si es el caso, negativos, que se llegaron a generar en el sector turístico, luego de su expedición, y, verificar si se ha logrado evitar la inestabilidad laboral de empresas del sector, implementando por ejemplo el periodo de prueba para el nuevo personal contratado en la prestación de sus servicios en el sector turístico de la ciudad de Quito Provincia de Pichincha, siguiendo el respectivo orden y control para identificar los efectos.

Mediante la determinación de los efectos que genera el artículo 5 de la resolución MDT-2020-221 se busca llegar a obtener información que posibilite realizar un acercamiento a la realidad, y poder definir a aquella como una resolución exitosa y eficiente.

8.-Marco Teórico

Para complementar esta investigación es necesario partir de la conceptualización de trabajo. En este sentido el tratadista Gonzalo Ruiz (2003, P.12) manifiesta:

El concepto de trabajo podría plantearse con enfoques diversos, uno de ellos podría ser, como: la materialización de toda actividad humana aplicada sobre una determinada materia, a través del uso de herramientas o no, con un objetivo predeterminado como resultado final del proceso, que se traduce por un sueldo”.

En términos económicos se hace referencia al trabajo como toda actividad realizada por un individuo, aplicada a la producción de bienes y servicios, para obtener a cambio un salario o precio por el mismo, previamente pactado dentro de un marco legal, estructurado por el mercado laboral.

El significado etimológico de la palabra “trabajo” proviene de la palabra “tripaliare” la cual hace referencia a un elemento de tortura utilizado en la edad media basado en tres palos para castigar, por lo cual su objeto lleva consigo una relación con el cansancio, esfuerzo o sacrificio, motivo de su origen de su nombre antiguo.

Como menciona el indicado autor, el trabajo es visualizado como la actividad que realiza el ser humano, a cambio de una remuneración y así sustentar sus gastos.

Para profundizar legalmente concepto de trabajo, la Constitución de la República del Ecuador (2008), menciona que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno

respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Art. 33)

De tal manera que la Constitución nos brinda las pautas conceptuales sobre las cuales se desarrollan las relaciones entre trabajador y empleador, las cuales se las establece por medio de un escrito denominado contrato de trabajo, que de acuerdo con el profesor Julio César Trujillo (1986), es “un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, obligación de prestar servicios lícitos y personales por parte del primero, y la obligación de pagar una remuneración por parte del segundo” (P. 92).

Al respecto el autor mexicano Cueva (2002) comenta ““Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa” (p. 14), relacionando la definición al ámbito que nos ocupa, esto es, la relación laboral entre entidades del sector privado.

Debe tomarse en cuenta que el Código del Trabajo (2005) en su artículo 14 establece que el contrato “tipo” en el Ecuador es aquel que de plazo indefinido con un periodo de prueba de hasta 90 días, señalando:

Estabilidad mínima y excepciones.- Establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.”

Por la vigencia del artículo anterior, resulta interesante el alcance que establece el artículo 5 del Acuerdo No. MDT 2020-221 (2020), pues permite con base a las reformas establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario -con la introducción del contrato emergente-, el volver a la contratación laboral a un año de plazo fijo, así:

Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo. La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.

Entonces, el contrato laboral para el sector turístico puede ser distinto, permitiendo a los empleadores del sector, no necesariamente contratar al nuevo personal bajo la figura del plazo indefinido.

A efectos de sustentar lo que se ha venido indicando, se transcribe a continuación la parte pertinente de la normativa del Ministerio de Trabajo, del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-221 (2020):

De la duración del contrato de trabajo turístico y/o cultural y creativo. - La duración del contrato turístico y/o cultural y creativo, en forma continua o discontinua, será por el tiempo que dure la labor, servicio o la actividad a realizarse y no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional.

Cuando el empleador requiera la prestación de servicios discontinuos, podrá celebrar un contrato en el que se establezca de manera previa la cantidad de días que el trabajador prestará sus servicios durante el periodo de un (1) año. Fenecido el plazo del contrato o de la renovación, si las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato indefinido.

El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial. Una vez concluido el plazo, la labor, servicio o actividad para la cual fue contratado el trabajador, y de no ser renovado el contrato, terminará la relación laboral (artículo 5).

Señala además la norma transcrita que, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, los empleadores que requieran aplicar estas disposiciones lo podrán hacer exclusivamente para nuevas contrataciones; y además determina que el trabajador puede prestar sus servicios para otro

empleador, bajo otra modalidad contractual, mientras esté en vigencia el contrato turístico y/o cultural y creativo, siempre que las modalidades contractuales adoptadas, sean compatibles entre sí.

Nótese lo que señalaba el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0073 (2018), derogado por el Acuerdo MDT 2020-2021, al respecto:

Del contrato de trabajo. - Las modalidades contractuales dispuestas en el presente Acuerdo Ministerial, deberán celebrarse por escrito, cumpliendo las formalidades, requisitos y condiciones contenidas en la presente Norma, Código del Trabajo y demás regulaciones especiales que el Ministerio del Trabajo emita para el efecto (artículo 5)

De la revisión de la normativa derogada citada anteriormente se concluyó que, si bien existía una norma dirigida al sector turística, aquella debía sujetarse a las disposiciones del Código del Trabajo, es decir solamente se podía establecer contratos indefinidos, eventuales, ocasionales ...etc.

Adicional es importante mencionar, y comparar lo que por ejemplo en países como Brasil con respecto al tema laboral en sector turístico, en donde podemos mencionar que existe precarización del trabajo turístico en Brasil , pues una investigación de dicho país concluye:

A partir de los datos estadísticos disponibles se puede realizar una primera aproximación al trabajo turístico en Brasil, caracterizado por una fuerte precariedad. Aunque el turismo es una importante fuente de ingresos y empleo para Brasil, poco se ha problematizado sobre el nivel de precarización de las ocupaciones en el turismo por parte de la academia y los medios de comunicación.

La precariedad del trabajo no es algo nuevo, pero hay un cierto desconocimiento sobre esta característica del trabajo en el mundo capitalista dentro del área del turismo, que es comúnmente fetichizado. Un breve análisis del perfil de la clase trabajadora del turismo puede dar pistas sobre esa precariedad.

En este artículo presento algunos datos procedentes del Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), órgano vinculado al gobierno federal brasileño, que desarrolló el Sistema de Informações sobre o Mercado de Trabalho no Setor do Turismo (SIMT), y cuyo objetivo es ofrecer informaciones que sostengan las formulaciones y evaluaciones de políticas públicas de turismo en el país.

Es importante subrayar que el IPEA sólo mide la empleabilidad formal del sector en el país. Y esa dimensión ya es la primera característica de la precariedad del trabajo en el turismo. Según las estimaciones del Instituto, la formalidad de las ocupaciones en el sector representa sólo el 43% del total de las ocupaciones en el turismo. Esto significa que el 57% de los trabajadores no tienen un contrato de trabajo firmado y no tienen ningún derecho laboral, como vacaciones remuneradas, descanso semanal y seguro de desempleo.” (Teberga, 2018)

Por otra parte, en Colombia cuando se celebra una contratación de un servicio perteneciente al sector turismo, no es necesario que exista de por medio un tipo de contrato regido a una Ley solamente existe de por medio un tipo de negociación entre empresario y cliente, según lo señala Cataña (2016, P.63).

La celebración del contrato de paquete turístico en Colombia se caracteriza por la predisposición del empresario y la adhesión del usuario a unas condiciones generales de contratación, fenómenos propios de la contratación en masa. Este escenario favorece la presencia de cláusulas abusivas o lesivas para el usuario.

En los contratos consultados, y en los términos y condiciones publicados en las páginas web de algunas agencias, es frecuente encontrar cláusulas que establecen, sin proporción, ni razonabilidad alguna, ventajas o prerrogativas excesivas para el predisponente, o cargas, obligaciones o gravámenes injustificados para el adherente”

9.-Marco metodológico

9,1.-Diseño de la investigación

La presente investigación es de modalidad formal, porque su delineamiento asume el método científico para obtener la información requerida en cuanto a la supervisión de la duración de los contratos de trabajo establecidos en el periodo 2020 bajo el Acuerdo en revisión, en el presente trabajo, en los sectores de turismo y/o cultural y creativo del DMQ.

Los tipos de investigación que se han reconocido para desarrollar la presente investigación son los siguientes:

9.2.-Tipo de investigación

- **Tipo Trasversal:** El siguiente estudio es de corte transversal ya que persigue el análisis del artículo 5 perteneciente al Acuerdo No. MDT-2020-221, de la muestra seleccionada de establecimientos turísticos ubicados en el centro del DMQ.

- **Tipo Analítica:** En este estudio se analizará los procedimientos que aplican los establecimientos turísticos sobre el Acuerdo No. MDT-2020-221.
- **Tipo Descriptiva-Explicativa:** Una vez realizada la recolección de los datos obtenidos en el estudio de campo, se procederá a validar toda esta información que va a ser presentada de modo descriptivo en el diagnóstico del tratamiento contable en lo referente a a la identificación de los efectos que genera la normativa bajo análisis.

9.3.-Métodos de investigación

- **Método deductivo directo:** Al recolectar la información solicitada para se identificarán las situaciones en las que se encuentran contratando los emprendimientos del turismo.
- **Método analítico:** Se procederá a realizar el respectivo análisis de las empresas seleccionadas para la recolección de datos, en el cual se identifique los resultados mediante las encuestas elaboradas.
- **Método sintético:** Se esquematizarán los resultados obtenidos y una vez realizado el proceso se identificará la resolución.

9.4.-Población y Muestra

De acuerdo con el catastro turístico de establecimientos solicitado se ha llegado a determinar la población en la provincia de Pichincha en el cual existen 19.242 locales identificados dentro del sector turístico, de aquí se consideró a los que estaban retomando las actividades después de la pandemia. La fuente que se ha utilizado para obtener una población confiable y realizar la investigación es el CONSOLIDADO NACIONAL 2020 otorgado internamente por el Ministerio de Turismo.

El sitio web del Ministerio de Turismo cuenta con el catastro turístico de establecimientos a nivel nacional el mismo que se solicita internamente al siguiente correo electrónico: catastros@turismo.gob.ec. En el contexto del correo hay que detallar el motivo del requerimiento para que así puedan otorgar la información solicitada. Entre ellos se encuentran restaurantes, salas de recepciones, hoteles, hosterías, bares termas y balnearios, discotecas, cafeterías, centros de recepción, agencias de viajes y lodges.

Para establecer un análisis previo se tomará como variable los establecimientos turísticos **ACTIVOS Y VISITADOS CONCURRENTEMENTE EN POSPANDEMIA** ubicados en la ciudad de Quito, exactamente que se encuentren funcionando en el centro de Quito. Una vez determinado el total de empresas turísticas (60) entre ellas restaurantes clasificados dentro del rango de 3 a 4 tenedores y lugares de alojamiento clasificados dentro del rango a partir de 3 estrellas, , se procede a aplicar la fórmula del tamaño de la muestra y su aplicación, se detalla a continuación:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde: **n**= es el tamaño de la muestra; **N**= Tamaño de la población; **σ**=Desviación estándar de la población, cuando no se tiene un valor suele utilizarse un valor constante de 0,5; **Z**=Valor obtenido mediante niveles de confianza, en relación con el 99% de confianza equivale a 2,58, valor que queda a criterio del investigador y **e**=Limite aceptable del error muestral, cuando no se tiene un valor se utiliza 0,10.

$$n = \frac{60(0.10)^2 1.96^2}{n}$$

$$(60-1)0.05^2+0.1021.96^2$$

$$n = \frac{2.266544}{0.183416}$$

$$0.183416$$

$n = 12$ Empresas

Esta investigación se aplicará a 12 empresas del sector turismo, de Quito, de las que, después de haber aplicado una selección por el número de empresas, son parte de la muestra las siguientes:

- Vista hermosa; primera / 4 tenedores
- Romolo e remo; segunda / 3 tenedores
- Nubori; lujo / 5 tenedores
- Maitane; primera / 4 tenedores
- Tianguéz; primera / 4 tenedores
- Café mosaico; primera / 4 tenedores
- Fabiolita; segunda / 3 tenedores
- Los geranios; segunda / 3 tenedores
- Hostelling; 2 estrellas
- San Juan Bautista; 3 estrellas
- La Carolina Inn; 3 estrellas
- Casa Foch; 3 estrellas

10.- Análisis e interpretación de resultados

Pregunta N.º1

¿En qué porcentaje considera que la pandemia por el COVID 19 afectó a su establecimiento en el aspecto financiero-comercial?

Tabla 1

<i>Alternativa</i>	<i>Empresas</i>	<i>Porcentaje</i>
De 0%-20%	1	8%
De 21%-50%	5	42%
De 51%-100%	6	50%
TOTAL	12	100%

Tabla 1: Porcentaje de afectación por la Pandemia COVID-19

Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Ilustración 1

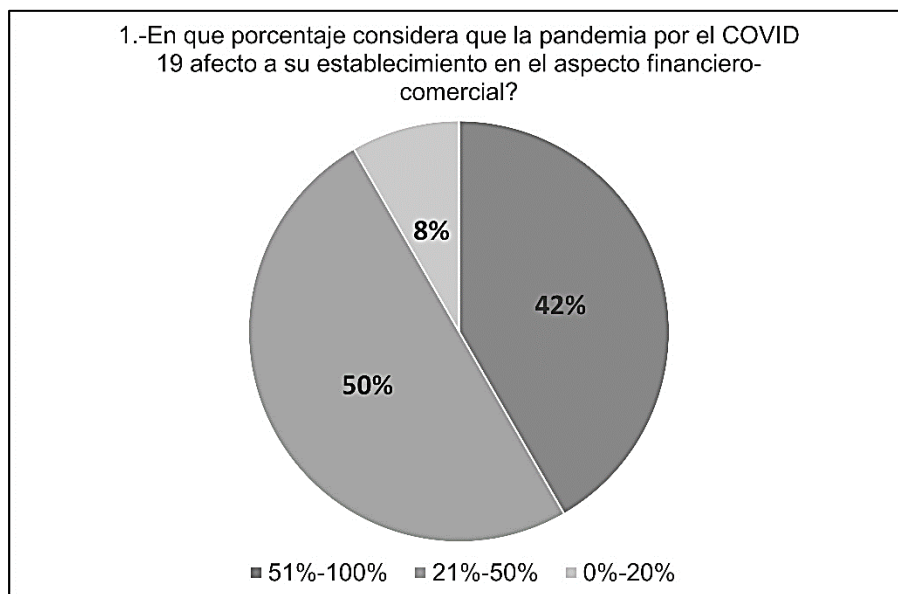


Ilustración 1: Porcentajes de afectación por la Pandemia COVID-19.
Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Interpretación

Basándonos en los resultados obtenidos a través de la aplicación de las encuestas, 6 empresas indican que fueron afectadas al 100% por la pandemia a causa del COVID-19, por otra parte, las otras 5 empresas tuvieron una afectación del 41,7% y solo 1 empresa no se vio afectada siendo el 8,3% del total de todas.

Pregunta N°2

¿Cuántos empleados trabajaban en su local antes de la pandemia cuántos han salido; se han contratado nuevos?

Tabla 2

<i>Alternativa</i>	<i>Empresas</i>	<i>Porcentaje</i>
Nuevo contrato 1- 2 (empleados)	5	42%

Despidos 3-5 (empleados)	7	58%
TOTAL	12	100%

Tabla 2: Despidos y contrataciones en la pandemia COVID-19
Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Ilustración 2

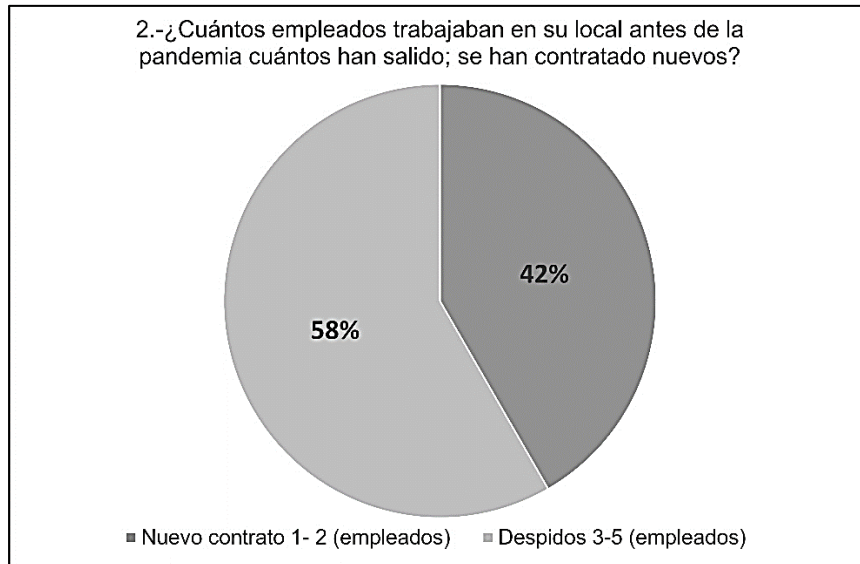


Ilustración 2: Número de contrataciones y despidos por la Pandemia COVID-19.
Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Interpretación

Analizando los resultados obtenidos en las encuestas realizadas, el 41.7% realizó nuevos contratos de 1 a 2 empleados en 5 empresas a diferencia que el 58.3% ocasionó despidos de 3 a 5 empleados por causa de la pandemia esto sucedió en 7 empresas.

Pregunta N.º 3

¿Dada la situación por la crisis sanitaria, requirió realizar un recorte de personal en su establecimiento?

Tabla 3

<i>Alternativa</i>	<i>Empresas</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	10	83%
No	2	17
TOTAL	12	100%

Tabla 3: Despidos por la pandemia COVID-19
Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Ilustración 3

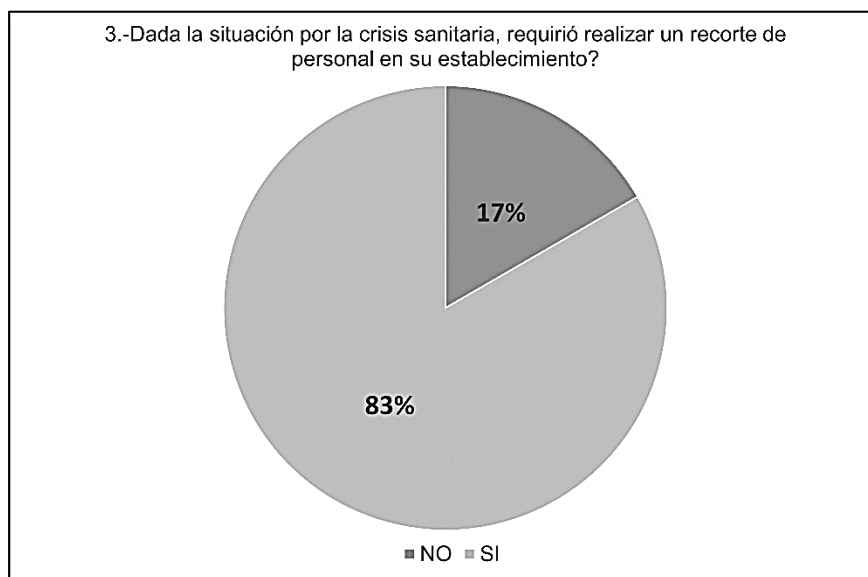


Ilustración 3: Porcentaje de recorte de personal por la Pandemia COVID-19.
Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Interpretación

Analizando los resultados obtenidos en la encuesta, 10 empresas realizaron despidos lo que equivale el 83,3% y solo 2 no realizaron despidos lo que equivale al 18,7% completando así el 100%.

Pregunta N.º4

¿Tiene conocimiento del acuerdo “NRO. MDT-2020-221, ARTÍCULO 5 “de la duración del contrato de trabajo turístico y/o cultural y creativo.”, que está vigente desde Octubre 2020?

Tabla 4

<i>Alternativa</i>	<i>Empresas</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	1	8%
No	9	75%
Tal vez	22	17%
TOTAL	12	100%

Tabla 4: Conocimiento acerca del acuerdo realizado
Por la pandemia.

Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Ilustración 4

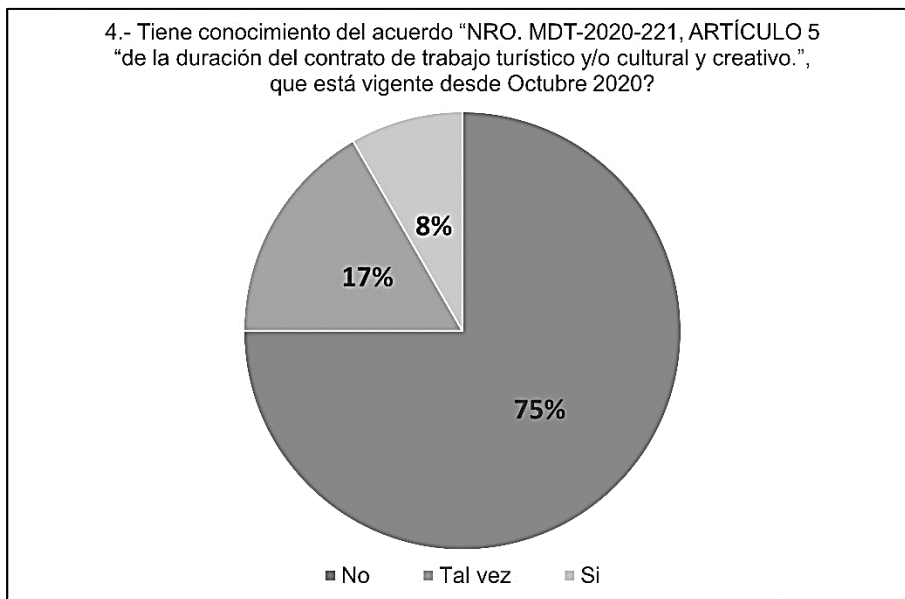


Ilustración 4: Porcentajes de conocimiento acerca del nuevo acuerdo laboral por parte el
Ministerio de Trabajo.

Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Interpretación:

Analizando los resultados obtenidos en la encuesta, el 75% de las empresas no conoce sobre la nueva ley de contrataciones por el motivo de la pandemia; el 18,7% de empresas ha escuchado muy poco sobre la ley y solo el 8.3% sabe que existe una nueva ley sobre los contratos.

Pregunta N.º5

¿Ha requerido contratar personal, en el establecimiento desde Octubre 2020?

Tabla 5

<i>Alternativa</i>	<i>Empresas</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	4	33%
No	8	67%
TOTAL	12	100%

Tabla 5: Empresas que contrataron personal.

Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Ilustración 5

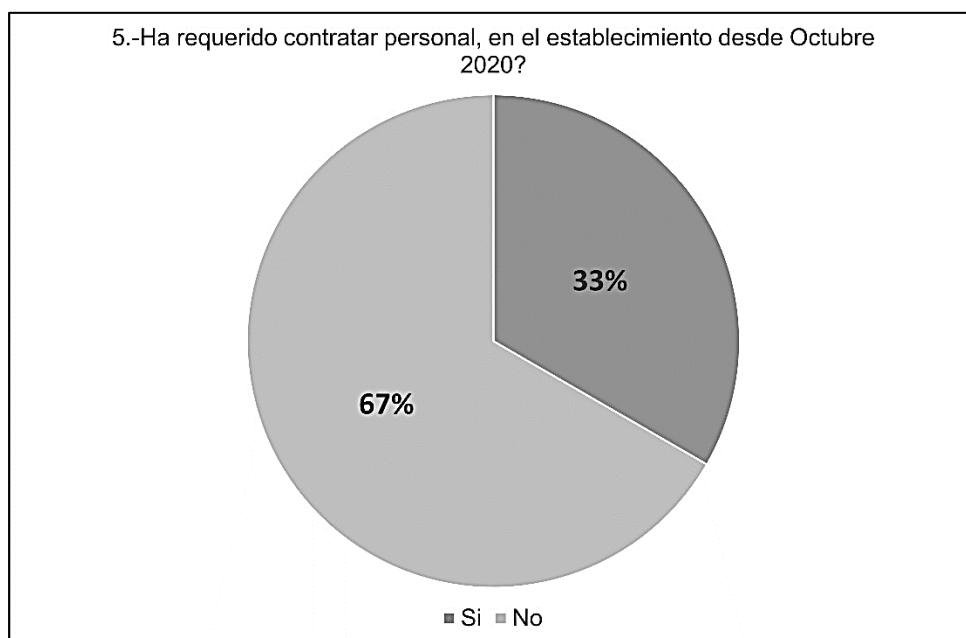


ilustración 5: Porcentajes de contrataciones desde Octubre 2020.

Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Interpretación

Analizando los resultados obtenidos en la encuesta, el 66,7% no realizaron contrataciones cuando se entró en vigor la nueva resolución de contratos de trabajo y solo 4 empresas equivalentes al 33,33% realizaron contrataciones utilizando la nueva resolución.

Pregunta N.º6

¿Cuál es el tipo de contrato de trabajo que está utilizando al contratar a empleados nuevos?

Tabla 6

<i>Alternativa</i>	<i>Empresas</i>	<i>Porcentaje</i>
Temporal	5	42%
Indefinido	3	25%
Por Temporada	4	33%
TOTAL	12	100%

Tabla 6: Tipos de contratos realizados.
Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Ilustración 6

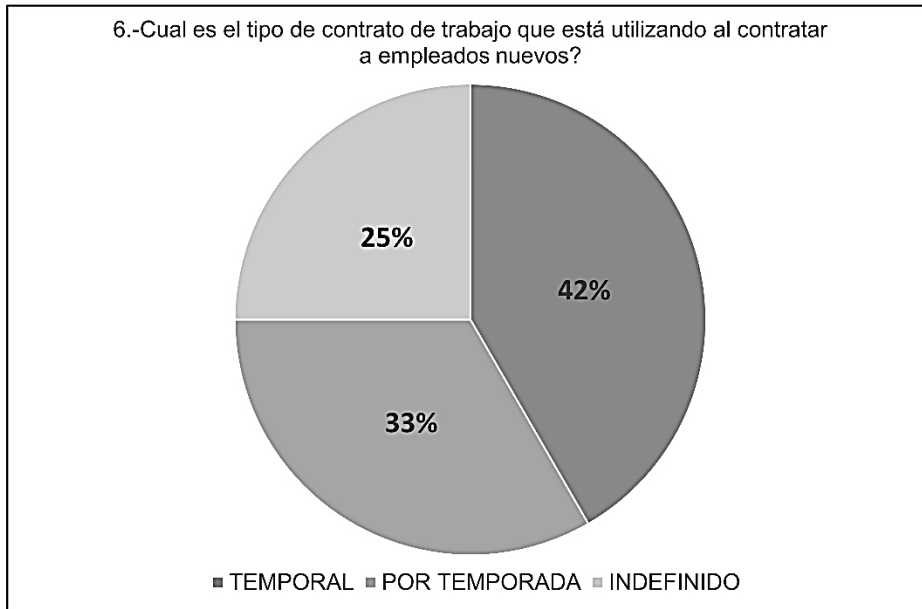


Ilustración 6: Selección del tipo de contrato de Trabajo.
Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Interpretación

Analizando los resultados obtenidos en la encuesta, los contratos temporales se utilizan más siendo un 41,7% de 5 empresas; por otra parte, el contrato por temporada solo lo utilizan 4 empresas siendo el 33,3% y solo 3 empresas usan el indefinido ocupando el 25%.

Pregunta N.º7

¿Considera que la aclaración de este acuerdo por parte del Ministerio de Turismo es beneficiario para tener claro el tipo de contratación?

Tabla 7

<i>Alternativa</i>	<i>Empresas</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	6	50%

No	6	50%
Tal vez	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 7: Tipos de contratos realizados.
Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Ilustración 7

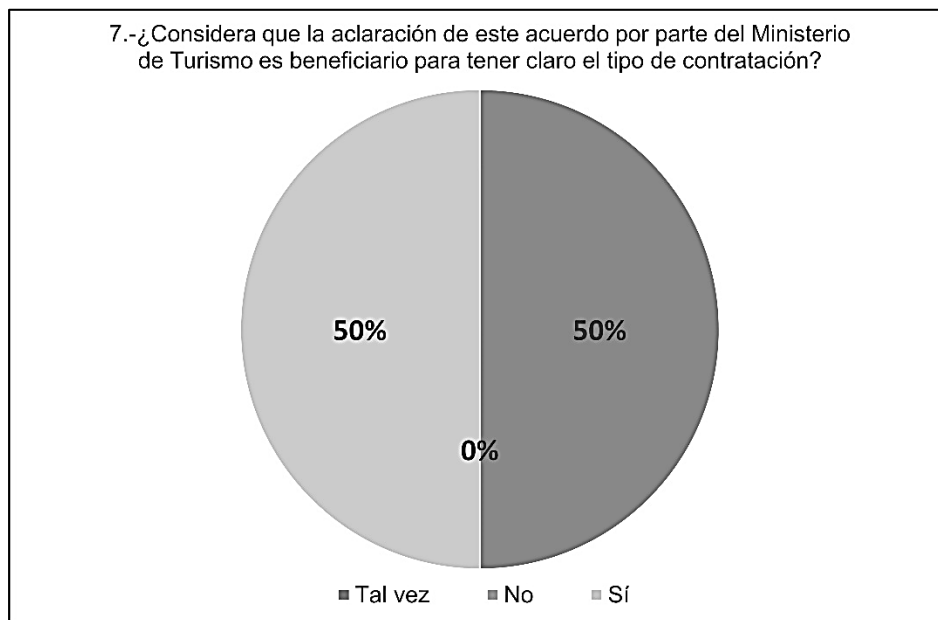


Ilustración 7: Porcentajes de aclaración acerca de la nueva resolución de contratos.
Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Interpretación

Analizando los resultados obtenidos en la encuesta, existe un 50% por parte del sí y el tal vez las dos de tres opciones concuerdan en su medida que se debe aclarar este acuerdo por parte del Ministerio de Turismo para poder realizar los contratos de trabajo.

Pregunta N.º8

¿Considera usted que ha existido difusión por parte del Ministerio de Trabajo sobre las últimas reformas de contratación laboral en el sector Turístico-cultural, para actualizar a los establecimientos?

Tabla 8

<i>Alternativa</i>	<i>Empresas</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	2	17%
No	8	67%
Tal vez	2	16%
TOTAL	12	100%

Tabla 8: Difusión de la nueva reforma de contratación.

Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Ilustración 8

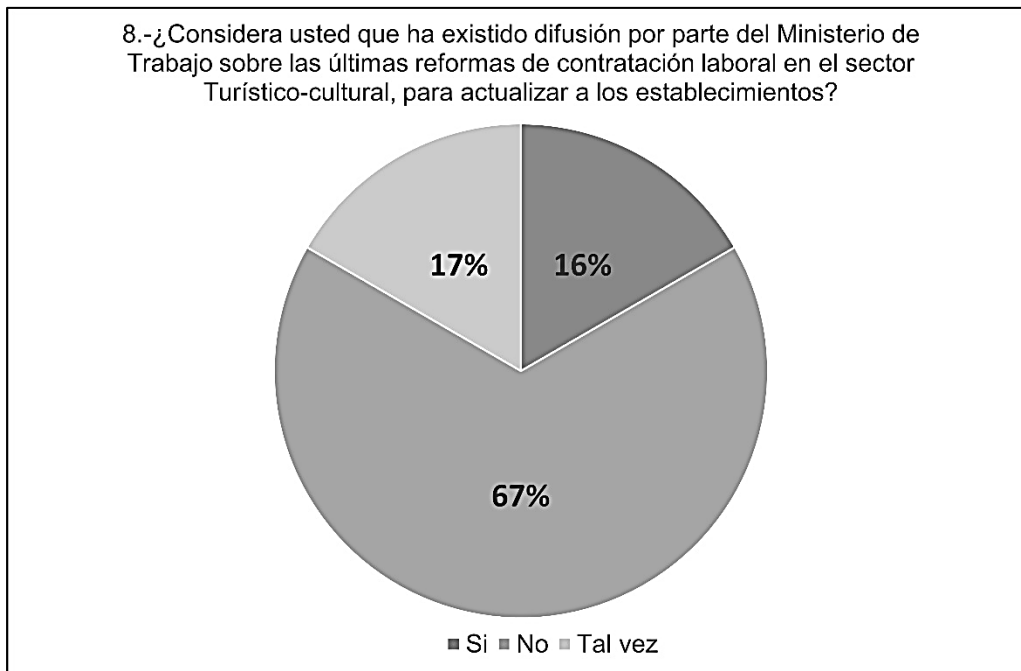


Ilustración 8: Porcentajes de difusión de la reforma de contratación.

Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Interpretación

Analizando los resultados obtenidos en la encuesta la mayoría de las empresas seleccionadas no conocen de la nueva reforma laboral que existe siendo el 66,7% por otra parte tanto el SI como el TAL VEZ tienen un 16,7% de saber completamente la nueva reforma o escuchar algo acerca de esta.

Pregunta N.º9

¿Considera necesario recibir capacitaciones por parte del Ministerio de Trabajo?

Tabla 9

<i>Alternativa</i>	<i>Empresas</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	10	83%
No	1	8%
Tal vez	1	9%
TOTAL	12	100%

Tabla 9: Necesidad de capacitaciones por parte del Ministerio de Trabajo .

Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Ilustración 9

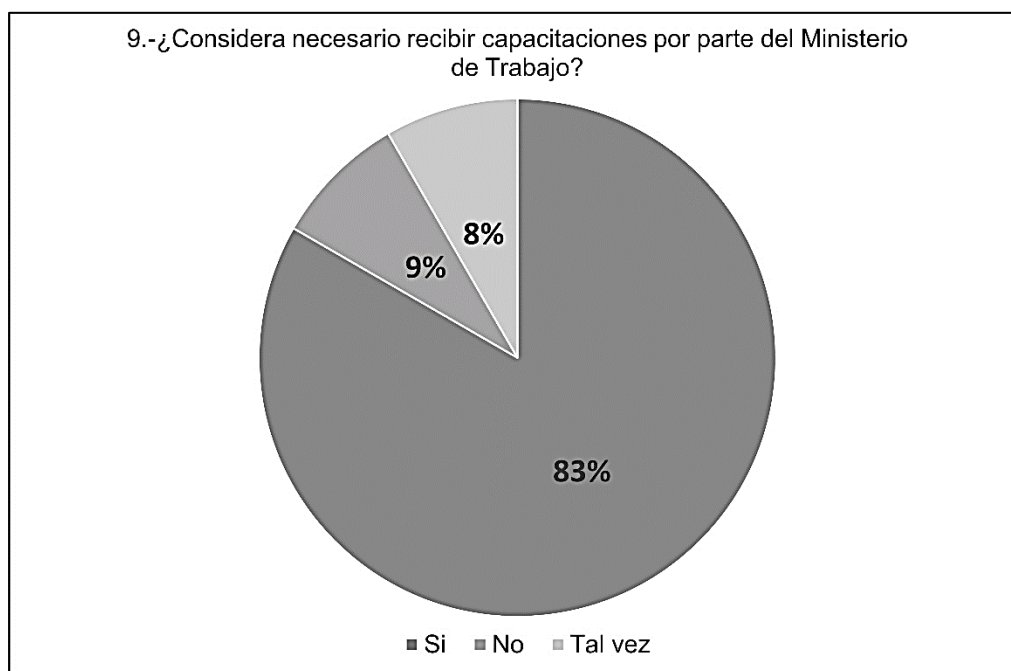


Ilustración 9: Porcentajes acerca de la necesidad de capacitaciones por parte del Ministerio de Trabajo.
Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Interpretación

Analizando los resultados obtenidos en la encuesta la mayoría de las empresas seleccionadas 10 de 12 (83,3%) expresan que son necesarias las capacitaciones por parte del Ministerio de Trabajo para estar actualizados con las nuevas reformas, solo 2 empresas se muestran indiferentes a las capacitaciones representando cada una el 8,3%.

Pregunta N.º10

¿Con cuántos empleados cuenta actualmente en su establecimiento?

Tabla 10

<i>Alternativa</i>	<i>Empresas</i>	<i>Porcentaje</i>
1-3 Empleados	4	33%
4-10 Empleados	6	50%

Más de 10 Empleados	2	17%
TOTAL	12	100%

Tabla 10: Número de empleados por cada establecimiento.
Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Ilustración 10

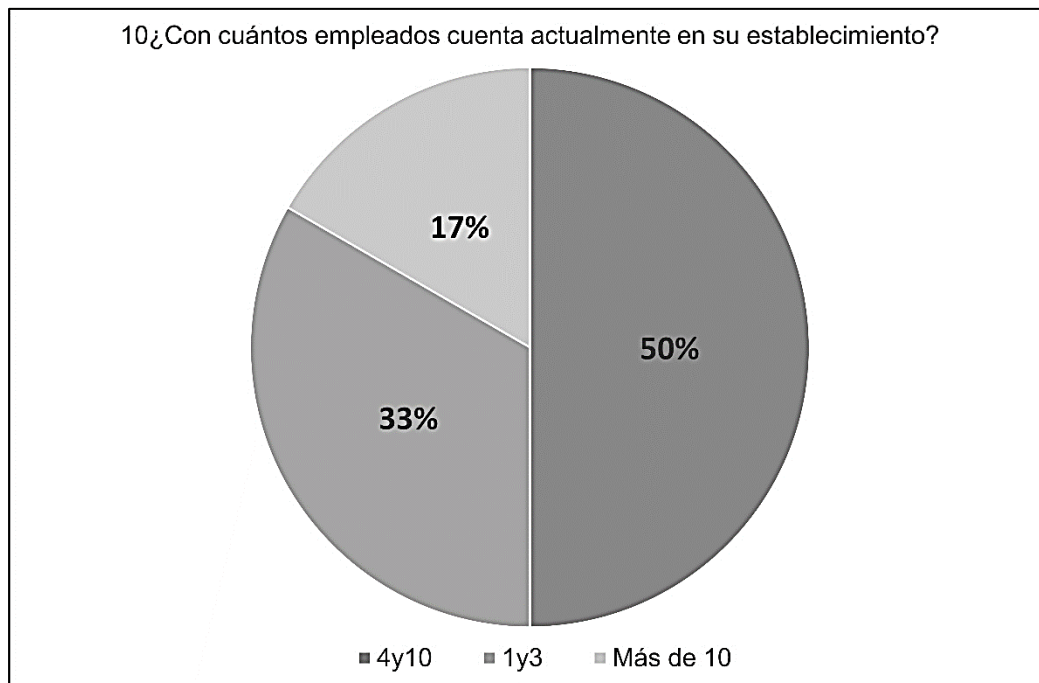


Ilustración 10: Porcentajes del número de trabajadores actuales.
Elaborado por: Nicol Zapata, 2021

Interpretación

Analizando los resultados obtenidos en la encuesta, solo 2 empresas cuentan con los 10 empleados, en cambio la mayoría de las empresas siendo el 50% (6 empresas) se mantienen con 4 a 10 empleados y solo 4 empresas cuentan con 1 a 3 empleados siendo el 16,7%.

11.-Discusión de resultados

Acorde con los respectivos análisis de las encuestas realizadas, se evidenciarán un alto déficit de comunicación y actualización por parte de las instituciones que regulan la normativa laboral para

los locales pertenecientes al turismo utilizando la nueva resolución que entra en vigor por parte del Ministerio de Trabajo, sin embargo es de destacar al menos el intento de adecuar a la normativa a la realidad actual que se ha hecho por parte de las Autoridades, a diferencia de lo revisado en Brasil, cuya formalidad de las ocupaciones en el sector representa sólo el 43% del total de las ocupaciones en el turismo.

Esto significa que en dicho país, el 57% de los trabajadores no tienen un contrato de trabajo firmado y no tienen ningún derecho laboral, como vacaciones remuneradas, descanso semanal y seguro de desempleo, todos estos datos son de la página del IPEA además la gran mayoría de los trabajadores de turismo (90%) trabaja más de 41 horas por semana.

Las cifras arrojadas por las preguntas de la encuesta dan cuenta de alguna manera de resultados previsibles al inicio de la investigación, pero ha de tomarse en cuenta que en algunos casos, de conformidad a los resultados reflejados en las preguntas 4 y 9, se aprecia una que la si bien hay una parte importante de empresas que no conocen a fondo la nueva normativa para contratos laborales del sector turístico, existe la necesidad de recibir capacitaciones para poder comprender y aplicar estas disposiciones, por parte de los establecimientos.

12.-Conclusiones

- ❖ En los establecimientos turísticos materia de la consulta de acuerdo con la resolución MDT-2020-221, ART. 5 del periodo 2020, se ha logrado evaluar un importante porcentaje de 75% que desconoce totalmente o en parte esta nueva normativa.
- ❖ Se identificó que existen ventajas para los empleados ya que tienen un tipo de contratación más amplia, lo que permite que pasen a formar parte de la población que cuenta con un

empleo adecuado, con al menos mínimos de sueldo sectoriales y afiliación a la seguridad social.

- ❖ Se logró verificar que en base a los resultados arrojados por la encuesta la mayoría de los establecimientos es decir un 67%, no está actualmente aplicando la normativa expedida por el Ministerio del Trabajo, cuando incorporan a un nuevo empleado.
- ❖ Se pudo evidenciar que la socialización de Acuerdo Ministerial No. 2020-221 no ha sido efectiva, ya que la mayoría de los establecimientos de la encuesta realizada no conoce de esta nueva normativa.
- ❖ Dada la actual pandemia por la emergencia sanitaria por el COVID-19 en el sector turístico, un porcentaje de 42% empresas consultadas, se han visto obligadas a despedir personal y de esa manera disminuir los costos directos para tratar de mantener la apertura e incluso evitar el cierre de sus locales.
- ❖ Los resultados de la encuesta permiten afirmar que bien sea por desconocimiento del Acuerdo Ministerial No. 2020-221, o por que la emergencia sanitaria no ha sido superada, el aumento de contrataciones en el sector turístico a raíz de la expedición de la normativa analizada ha sido mínimo.

12.1.-Recomendaciones

- ❖ Se recomienda a las entidades que regulan los emprendimientos turísticos realizar constantes capacitaciones con el fin de indicar algún artículo renovado o incorporado.
- ❖ También es indispensable que los establecimientos turísticos empiecen a aplicar la normativa contenida en el Acuerdo MDT 2020-221, con el fin de utilizar mecanismos

legales contractuales que les permitan tener un mayor margen de maniobra para su reactivación.

- ❖ Se sugiere a las empresas que despidieron a sus empleados por causa de la crisis sanitaria que realicen una recontratación, al momento de reapertura al 100% sus actividades económicas, ya que sus empleados se vieron afectados económica y socialmente por las condiciones actuales, iniciando estas recontrataciones, en base al Acuerdo No. MDT 2020-221.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional. (2020, 22 de junio). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. *Registro Oficial del Gobierno del Ecuador*. Suplemento 229.
- DE LA CUEVA, L. (2002). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Editorial Temis.
- CATAÑO-BERRÍO, S. (2016). *La conexidad contractual y los efectos relativos de los negocios jurídicos aplicados a los contratos de paquetes turísticos en Colombia*. 132 Vniversitas, p. 59-88
- Constitución de la República del Ecuador. *Artículo 33*. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- Congreso Nacional. (2005, 16 de diciembre). Código del Trabajo. *Registro Oficial del Gobierno del Ecuador* Suplemento 167.
- Ministerio de Trabajo. (2018, 10 de mayo). Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0073. *Registro Oficial del Gobierno del Ecuador*. Suplemento 238.
- Ministerio de Trabajo. (2020, 10 de mayo). Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-221. *Registro Oficial del Gobierno del Ecuador*. Segundo Suplemento 343.
- RUIZ, G. (2003) *Temas del trabajo y del derecho laboral*. Editorial Astrea.
- TRUJILLO, J. (1986) *Derecho del Trabajo*. Ediciones PUCE.
- TEBERGA, A. (23 de junio de 2018) Un panorama sobre la precarización del trabajo turístico en Brasil. *Alba Sud*. www.albasud.org
- (Ministerio de Turismo, 2021)
- (Ministerio del Trabajo, 2020)